



## ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat)

Rais Dera Pua Rawi<sup>1</sup>  
Muhammad Arifin Abd.Kadir<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua Barat  
Email: raisdera207@gmail.com, muhammadarifin@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 21 Agustus Revisi: 18 September Terbit: 1 Oktober	<i>This study aims to analyze the effect of motivation on the performance of employees at the sorong mayor's office in West Papua in 2018. The respondents of this study were 50 employees of the Sorong City Mayor Office in West Papua. The type of research used is Analytical survey with Cross Sectional approach, which is a type of research to see the relationship between Dependent variables and independent variables. While the analysis used univariate, bivariate and multivariate analysis. The results showed that 22 employees had enough incentives (44.0%), while those with less incentives were 28 people (56.0%). Allowances given to 25 employees are sufficient (50.0%), while those with less allowances are 25 (50.0%). Awards given to employees have not been able to meet the needs, where 22 employees (44.0%) felt sufficient, and 28 people (56.0%) felt lacking.</i>
<b>Kata Kunci:</b> Insentif, Tunjangan, Penghargaan, Kinerja Pegawai.	

### PENDAHULUAN

Peranan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan umum terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan keharusan yang bersifat mutlak. Sebab itu pelaksanaan oleh aparat pemerintah yang diberikan wewenang harus cukup bijaksana, mampu dan terampil. Kebijakan dan keterampilan terletak pada kemampuan aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Maka aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum dituntut untuk melaksanakannya secara profesional dan berkelanjutan agar masyarakat dapat memberikan pandangan positif yang ditimbulkan oleh perasaan puas dalam diri masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kantor pemerintah. Pegawai merupakan aset utama kantor dan mempunyai peran yang strategis di dalam kantor atau instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kantor. Demi tercapainya tujuan kantor, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam kantor, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan kantor

tercapai.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Danim (2004:4) mengatakan bahwa "Motivasi adalah sesuatu kekuatan dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikolog yang mendorong seseorang kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya".

Menurut Rachmawati (2004:176) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi diri dalam mengarahkan dan menggerakkan individu untuk menciptakan tujuan tertentu".

Indikator dalam mengoptimalkan motivasi terhadap pegawai antara lain: pemberian intensif, pemberian tunjangan dan penghargaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam bidang pemerintahan masalah pelayanan peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan rakyat diselenggarakan oleh pemerintah dengan melibatkan seluruh aparat pegawai sebagai abdi masyarakat. Karena tuntutan akan kualitas pelayanan yang baik semakin mendesak sejalan dengan perkembangan masyarakat maka dituntut pula peningkatan kinerja dari aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan. Disatu pihak masyarakat mengetahui haknya untuk dilayani dan dilain pihak aparat pemerintah harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Indikator kinerja pegawai antara lain: kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai atau aparat yang baik akan mewujudkan kinerja organisasi yang baik secara keseluruhan, namun yang sering kita jumpai dalam praktek pelayanan aparatur pemerintah adalah ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah dimana salah satunya adalah karena rendahnya kinerja dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah termasuk pada kantor kecamatan. Berbagai masalah yang sering dijumpai pada kantor kecamatan adalah rendahnya kinerja pegawai dan terbatasnya sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Insentif**

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Pangabea ( 2002 : 77 ) mengemukakan bahwa " Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja".

### **Tunjangan**

Menurut Simamora disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan. Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Efek utama tipe tunjangan kompensasi adalah menahan karyawan di

dalam organisasi atas basis jangka panjang. Terdapat sedikit atau tidak ada bukti bahwa variasi sangat besar dari program tambahan yang sering diisitilahkan tunjangan perlengkapan, berfungsi memtiviasi karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Melayu S.P Hasibuan *Benefit dan service* adalah “kompensasi tambahan (*financial atau nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka”.

### Penghargaan

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Manusia mempunyai kemampuan yang dapat digunakan untuk mengelolah organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi. Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### Kinerja Pegawai

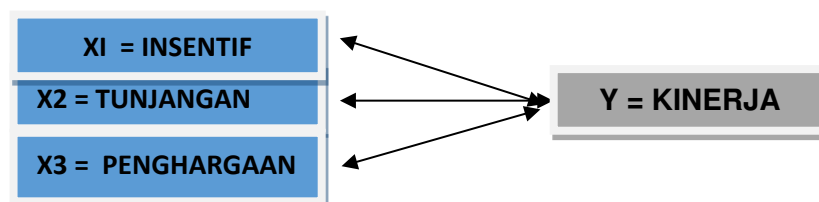
Menurut Hasibuan (2003:105) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simammora (203:500) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas.

### Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:67), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007), menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study* ,Yaitu jenis penelitian untuk melihat hubungan antara variabel Dependent dan variabel independent. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data.



Gambar 1. Kerangka Konsep.

### Defenisi Operasional Dan Kriteria Obyektif

1. Insentif, yaitu kompetensi atau imbalan yang diterima oleh pegawai atau karyawan atas kinerja diatas yang ditentukan (SOP). Dengan kriteria obyektif  
Cukup : Apabila Responden menganggap insentif yang diberikan cukup dengan skor  $\geq 50$  % dari total skor pertanyaan pada kuesioner.  
Kurang : Apabila responden menganggap insentif yang diberikan kurang dengan skor  $< 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.

2. Tunjangan, Yaitu imbalan yang diberikan atas beban kerja.dengan kriteria obyektifnya adalah sebagai berikut:  
 Cukup : Apabila responden mendapat tunjangan yang diberikan cukup dengan skor  $\geq 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.  
 Kurang : Apabila responden menganggap tunjangan yang diberikan kurang  $< 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.
3. Penghargaan, yaitu adanya pengakuan secara sah terhadap prestasi kerja seseorang.Dengan criteria obyektifnya adalah:  
 Baik : Apabila responden mendapat penghargaan yang diberikan baik dengan skor  $\geq 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.  
 Kurang : Apabila responden menganggap penghargaan yang diberikan kurang dengan skor  $< 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.
4. Kinerja pegawai adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu.Dengan kriteria obyektifnya adalah :  
 Baik : Apabila pimpinan instansi menilai pegawai berkinerja baik dengan skor  $\geq 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.  
 Kurang : Apabila pimpinan instansi menilai pegawai berkinerja kurang baik dengan skor  $< 50\%$  dari total skor pertanyaan pada kuesioner.

#### Skala dan Pengukuran Data

Skala Guttman adalah Skala yang menginginkan jawaban yang tegas,seperti jawaban benar-salah, ya-tidak, pernah-tidak pernah, positif-negatif, tinggi-rendah, baik-buruk. pada skala Guttmen hanya ada dua interval, yaitu setuju dan tidak setuju. Skala Guttman dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda maupun daftar checklist.Untuk jawaban positif seperti,benar, ya, tinggi,baik diberi skor 1 ; sedangkan untuk jawaban negative seperti salah, tidak, rendah, buruk diberi skor 0.

#### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul tersebut perlu dianalisis secara statistik deskriptif, maupun infrensial untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian. Adapun gambaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis data secara Univariat dimaksudkan untuk menganalisis tiap tiap variabel dari hasil penelitian tentang data yang meliputi rata-rata, dan standar deviasi.
2. Analisis secara Bivariat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasi.
3. Analisis secara multivariat digunakan untuk memungkinkan kita melakukan penelitian lebih dari dua variabel secara bersamaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Insentif

**Tabel 1. Distribusi variabel insentif pegawai pada kantor wali kota sorong papua barat tahun 2018**

Insentif	Frekuensi	Persentase
Cukup	22	44,0
Kurang	28	56,0
Jumlah	50	100,0

Berdasarkan hasil analisis diatas frekuensi dari variabel insentif adalah yang menjawab cukup sebanyak 22 orang dengan persentase 44,0 % sedangkan yang menjawab kurang sebanyak 28 orang dengan persentase 56,0 % dari jumlah responden sebanyak 50 orang.

### Tunjangan

**Tabel 2. Distribusi variabel insentif pegawai pada kantor wali kota sorong papua barat tahun 2018**

Tunjangan	Frekuensi	Persentase
Cukup	25	50,0
Kurang	25	50,0
Jumlah	50	100,0

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari variabel tunjangan adalah yang menjawab cukup sebanyak 25 orang dengan total persentase 50,0 % sedangkan yang menjawab kurang sebanyak 25 orang dengan kumulatif persentase 50,0 % dari total 50 responden. hal ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dari hasil analisis ini maka dapat dilihat grafik persentasenya adalah sebagai berikut.

#### Penghargaan

**Tabel 3. Distribusi variabel insentif pegawai pada kantor wali kota sorong papua barat tahun 2018**

Penghargaan	Frekuensi	Persentase
Baik	22	44,0
Kurang	28	56,0
Jumlah	50	100,0

Berdasarkan hasil analisis frekuensi diatas maka persentase dari responden yang menjawab baik sebanyak 22 orang dengan persentase 44,0 % sedangkan responden yang menjawab kurang sebanyak 28 orang dengan persentase 56,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penghargaan lebih dominan atau sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan persentase 56,0 %. Dari hasil analisis ini pula dapat kita lihat grafik variabel penghargaan sebagai berikut.

#### Kinerja Pegawai

**Tabel 4. Distribusi variabel insentif pegawai pada kantor wali kota sorong papua barat tahun 2018**

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
Baik	26	52,0
Kurang	24	48,0
Jumlah	50	100,0

Dari hasil analisis frekuensi pada kinerja pegawai penilaian yang dilakukan oleh pimpinan sebanyak 26 orang dikatakan kinerjanya bagus dengan persentase 52,0 % sedangkan yang dinilai kurang bagus kinerjanya sebanyak 24 orang dengan persentase 48,0 %. hal ini dapat dilihat pada grafik dibawah.

#### Uji Univariat

**Tabel 5. Analisis Uji Univariat Kinerja Pegawai (Cari pembahasan)**

Parameter Pengukuran	B	Std. Error	t	Sig	95% C.I. untuk Exp (B)	
					Rendah	Tinggi
Penghargaan	0,334	0,147	2,273	0,028	0,038	0,630
Tunjangan	0,076	0,148	0,517	0,608	-0,221	0,374
Insentif	0,187	0,136	1,369	0,178	-0,088	0,461

**Sumber : Data diolah**

Dari hasil uji analisis univariat terhadap kinerja maka diperoleh hasil untuk variabel penghargaan dengan tingkat signifikan adalah 0,028, sedangkan untuk tunjangan tingkat signifikannya adalah sebesar 0,608, dan untuk variabel insentif tingkat signifikannya sebesar 0,178. dari hasil analisis ini pula diperoleh tingkat hubungan yang paling signifikan adalah variabel penghargaan dengan skor 0,630 dari 95 % exp (B).

**Uji Deskriptif**

Aspek Ukur	Rata-Rata	Standar Deviasi	Jumlah sampel
Insentif	1,56	0,501	50
Tunjangan	1,50	0,505	50
Penghargaan	1,56	0,501	50
Kinerja Pegawai	1,48	0,505	50

**Sumber : Data diolah**

Dari hasil uji deskriptif ke empat variabel maka diperoleh hasil untuk variabel insentif dengan nilai rata-rata 1,56, untuk standar deviasi 0,501 dari 50 jumlah sampel yang diambil. Untuk variabel tunjangan nilai rata-rata yang diperoleh adalah 1,50, dan standar deviasinya 0,505 dari 50 jumlah sampel yang diambil, dan untuk variabel penghargaan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 1,56, dan standar deviasinya sebesar 0,501 dari 50 variabel yang diambil. sedangkan variabel kinerja nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 1,48, dan standar deviasinya sebesar 0,505 dari 50 sampel pegawai yang diambil.

**Uji Korelasi Antara Tiga Variabel**

Aspek Pengukuran		Insentif	Tunjangan	Penghargaan	Kinerja Pegawai
Insentif	Korelasi Pearson	1	0,161	0,026	0,206
	Sig. (2-tailed)	-	0,264	0,858	0,150
	N	50	50	50	50
Tunjangan	Korelasi Pearson	0,161	1	0,403**	0,240
	Sig. (2-tailed)	0,264	-	0,004	0,093
	N	50	50	50	50
Penghargaan	Korelasi Pearson	0,026	0,403**	1	0,368**
	Sig. (2-tailed)	0,858	0,004	-	0,009
	N	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Korelasi Pearson	0,206	0,240	0,368**	1
	Sig. (2-tailed)	0,150	0,093	0,009	-
	N	50	50	50	50

**\*\*Korelasi Signifikansi sebesar 0.01 (2-tailed).**

Berdasarkan hasil uji korelasi antara tiga variabel maka diperoleh hasil signifikan antara insentif terhadap tunjangan sebesar 0,264, insentif terhadap penghargaan tingkat signifikannya sebesar 0,858, dan insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,150 dari 50 sampel pegawai yang diambil. Untuk variabel tunjangan terhadap insentif tingkat signifikannya sebesar 0,264, tunjangan terhadap penghargaan sebesar 0,004, dan tunjangan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,093 dari 50 sampel yang diambil dan dianalisis. Variabel penghargaan terhadap insentif tingkat signifikannya sebesar 0,858, penghargaan terhadap tunjangan 0,004, sedangkan penghargaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,009 dari 50 sampel pegawai yang diambil. Sedangkan untuk variabel kinerja diperoleh tingkat signifikan terhadap insentif sebesar 0,150, kinerja terhadap tunjangan sebesar 0,093, kinerja terhadap penghargaan sebesar 0,009 dari 50 pegawai yang dianalisis.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif yang diberikan kepada pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan, dimana dari 50 orang pegawai yang dijadikan sampel memiliki insentif cukup sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 44,0 %, sedangkan yang memiliki insentif kurang sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase 56,0 %. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel insentif terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,178. Dengan hasil analisis ini insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berhubungan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai dari 50 sampel yang diambil terdapat 25 orang pegawai memiliki tunjangan cukup dengan persentase sebesar 50,0 %, sedangkan yang memiliki tunjangan kurang sebesar 25 orang pegawai dengan persentase 50,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tunjangan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tunjangan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,608.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan, dimana dari 50 orang pegawai yang dijadikan sampel memiliki penghargaan cukup sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 44,0 %, sedangkan yang memiliki penghargaan kurang sebanyak 28 orang pegawai dengan persentase 56,0 %. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel penghargaan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,028. Dengan hasil analisis ini penghargaan yang diberikan kepada pegawai sangat berhubungan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Korelasi Antara Tiga Variabel**

Dari hasil uji korelasi antara tiga variabel maka terdapat hasil antara insentif terhadap tunjangan tingkat signifikannya adalah 0,264, insentif terhadap penghargaan tingkat signifikan sebesar 0,858, dan insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,150, maka variabel yang paling berpengaruh adalah insentif terhadap tunjangan dengan skor 0,264.

Hasil uji korelasi antara tiga variabel maka diperoleh hasil antara tunjangan terhadap insentif sebesar 0,264, tunjangan terhadap penghargaan sebesar 0,004, sedangkan tunjangan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,093. Dari hasil uji analisis ini terdapat variabel yang paling berhubungan adalah tunjangan terhadap insentif dengan skor nilai 0,264.

Berdasarkan uji analisis korelasi tiga variabel diperoleh hasil antara penghargaan terhadap insentif sebesar 0,858, penghargaan terhadap tunjangan tingkat signifikannya sebesar 0,004, sedangkan penghargaan terhadap kinerja pegawai tingkat signifikannya sebesar 0,009. Dari hasil ini diperoleh bahwa variabel yang paling berhubungan adalah variabel penghargaan terhadap insenti

dengan tingkat signifikan sebesar 0,858.

Dari hasil uji korelasi menyatakan bahwa hubungan antara kinerja pegawai terhadap insentif sebesar 0,150, sedangkan kinerja pegawai terhadap tunjangan tingkat signifikannya sebesar 0,093, dan kinerja terhadap penghargaan sebesar 0,009. dari hasil ini diperoleh tingkat yang saling berhubungan adalah variabel insentif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikannya sebesar 0,150.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan path analysis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa industri kreatif dapat berkembang karena beberapa faktor, diantaranya sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi sebesar 23,40%, kompetensi sebesar 17,90%, inovasi sebesar 21,50%, dan pemasaran memberikan kontribusi sebesar 16%. Jumlah total kontribusi faktor-faktor pengembangan usaha industri kreatif adalah sebesar 0,788 atau 78,80% sedangkan sisanya sebesar 0,212 atau 21,2% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Faktor yang memberikan kontribusi terbesar berkembangnya industri kreatif adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

## **REFERENSI**

- Arifin (2005) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja karyawan PT Satu Nusa Persada Batam.
- Angke Priatini (2012), Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa. Fakultas Bisnis Dan Manajemen : Universitas Widyatama.
- Cici Syafri Wenty (2015), Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Haminati Sharikha, Aan Permana, 2012. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah." Diakses September 2012.
- Handoko.T. Hani. 2001. Manajemen Personalial dan *SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Jakson, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 2001.
- Ismail, Sukidarfi. (2003). Hubungan Kemampuan dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Departemen Kehakiman dan HAM RI. Depok: Universitas Indonesia
- Mesra, Tien Danarti. (2005). Analisis Hubungan Antara Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Bagian Verifikasi dan Akuntansi Biro Keuangan dan Perlengkapan Departemen Perindustrian dan Perdagangan. Depok: Universitas Indonesia.
- Sukmawati S (2015) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gowa. Sorong : Universitas Muhammadiyah Sorong.
- Rahmayanti (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap karyawan pada CV. putra kaltim samarinda.
- Ruky, Achmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2000. Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen. Jakarta: Raja grafindo Persada.